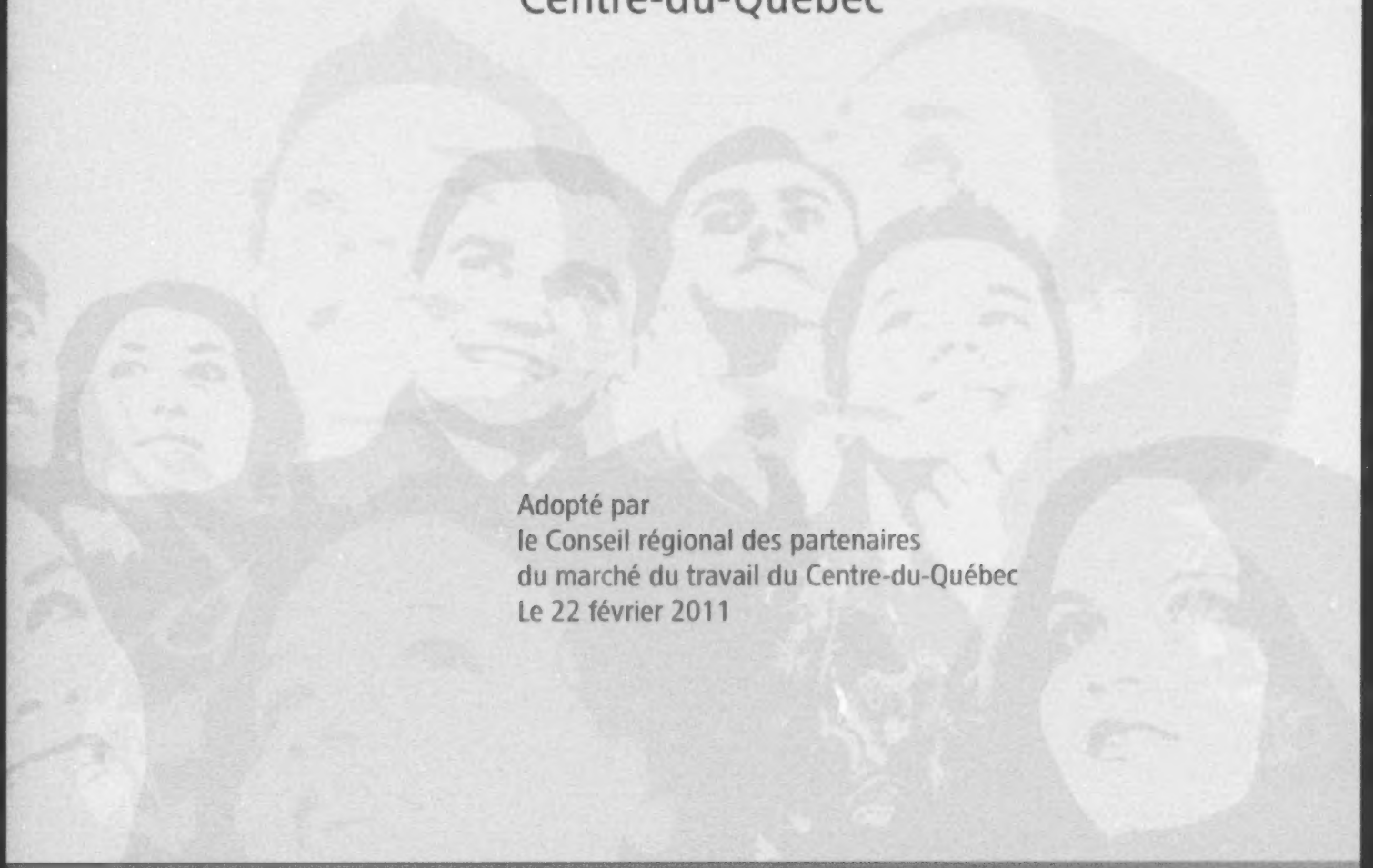
EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL

2011-2012

Centre-du-Québec



Adopté par
le Conseil régional des partenaires
du marché du travail du Centre-du-Québec
Le 22 février 2011

Québec

Plan d'action régional 2011-2012

Emploi-Québec du Centre-du-Québec

Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec
Denise Picard, directrice régionale

Analyse et rédaction
Emmanuelle Mayrand, conseillère à la planification et au partenariat

Collaboration
Éric Lampron, analyste du marché du travail
Denis Mallandain, directeur intérimaire

Mise en page
Maryse Paquet, agente de secrétariat

Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec
1680, boulevard Saint-Joseph, bureau RC-07
Drummondville (Québec) J2C 2G3
☎ 819 475-8701
819 475-8781

Dernières modifications : 22 juin 2011

Le Plan d'action régional 2011-2012 est disponible sur Internet au :
www.emploiquebec.net

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2011

ISBN 978-2-550-61333-6 (imprimé)
ISBN 978-2-550-61334-3 (pdf)

Table des matières

Message du président et de la directrice régionale 4

Mission et clientèles d'Emploi-Québec 5

Marché du travail dans la région 6

Contexte économique en 2010 7

Les principaux indicateurs du marché du travail en 2010 7

Les secteurs de l'emploi 8

Les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours et de l'assurance-emploi 8

Les besoins de main-d'œuvre 10

Un bassin de main-d'œuvre diversifié 11

Contexte organisationnel et ressources financières 15

Contexte organisationnel 15

Ressources financières 15

La planification régionale 2011-2012 17

Orientation 1 17

Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi

Orientation 2 18

Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes

Orientation 3 20

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements

Orientation 4 22

Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière

Orientation 5 24

Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec

Facteurs de contingence 25

Annexe A - Cibles de résultats 2011-2012 26

Annexe B - Liste des membres du CRPMT du Centre-du-Québec, au 22 février 2011 27

Annexe C - Lexique 28

Message du président et de la directrice régionale

C'est avec grand enthousiasme que nous vous présentons le Plan d'action régional 2011-2012 d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec. S'inscrivant dans la première année du nouveau cycle de planification stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ce plan se veut une poursuite des consultations menées à l'automne dernier dans le cadre de l'évènement Défi main-d'œuvre Centre-du-Québec. À cette occasion, plus d'une centaine d'entreprises de la région ont été rencontrées, de même que les différents partenaires d'Emploi-Québec et le personnel des centres locaux d'emploi. Les gens du milieu se sont sentis interpellés. Ils nous ont fait part de leurs préoccupations et de leurs besoins face aux grands défis et enjeux à venir, principalement à l'égard de la rareté de main-d'œuvre grandissante causée, entre autres, par le vieillissement de la population.

Le contexte économique dans lequel s'inscrit ce plan laisse entrevoir une reprise certaine de l'activité économique au Centre-du-Québec pour la prochaine année. Les conditions du marché du travail se sont généralement améliorées au cours de l'année, coïncidant ainsi avec la fin des mesures mises en place par le gouvernement pour faire face à la récession.

Pour 2011-2012, Emploi-Québec articulera ses interventions en se basant sur les cinq orientations nationales visant : à atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et à soutenir la relance de l'emploi, à favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes, à contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, à offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et à moderniser sa prestation de services.

Les principales stratégies d'action qu'Emploi-Québec Centre-du-Québec entend mettre de l'avant en 2011-2012 sont exposées dans le présent document. Il en est de même pour le budget d'intervention mis à sa disposition. À cet égard, Emploi-Québec bénéficiera, pour la prochaine année, des sommes octroyées dans le cadre de la poursuite de l'entente de développement du marché du travail. Enfin, le plan d'action fait part des cibles de résultats à atteindre en lien avec les orientations.

Comme ce plan d'action résulte de la mobilisation des différents acteurs gravitant autour de l'emploi au Centre-du-Québec, nous tenons à remercier chacun d'entre vous qui avez contribué, à votre manière, à son élaboration. Cela démontre une fois de plus que chacun porte en soi une part de la solution.

C'est en nous appuyant sur une expérience solide et sur des réalisations reconnues que nous poursuivrons le travail et que nous réaliserons les engagements qui y sont mis de l'avant.

Bonne lecture!

Normand W. Bernier
Président du CRPMT

Denise Picard
Directrice régionale d'Emploi-Québec
Secrétaire du CRPMT

Mission et clientèles d'Emploi-Québec

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Issue de l'intégration administrative en 2006 de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu, elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

Elle a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Son intervention s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la gestion des ressources humaines.

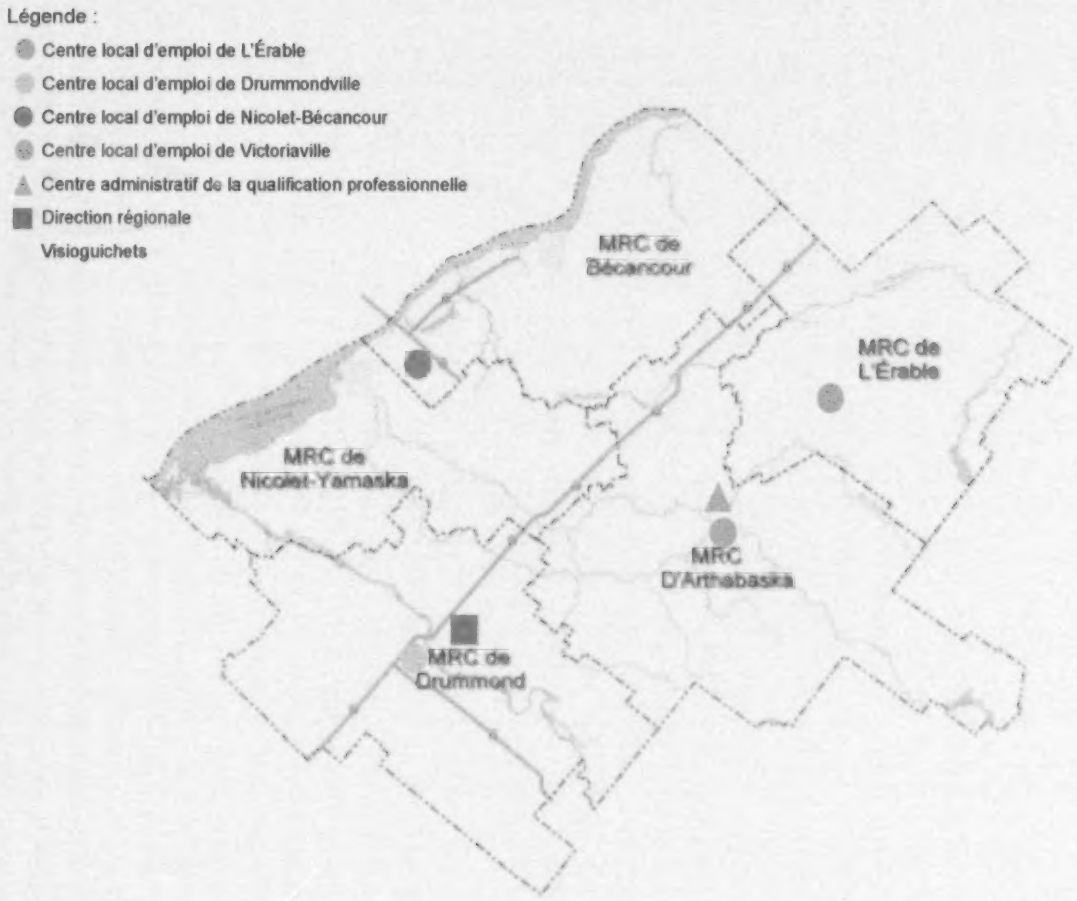
De plus, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi en vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, l'agence soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur cheminement vers leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et de leurs communautés et à la réduction de la pauvreté.

1 La *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*.

Marché du travail dans la région

Située au sud du fleuve Saint-Laurent et à mi-chemin entre Montréal et Québec, la région Centre-du-Québec couvre une superficie de 6 980 km². Elle compte 81 municipalités et deux communautés autochtones regroupées dans cinq municipalités régionales de comté (MRC), soit Arthabaska, Bécancour, Drummond, L'Érable et Nicolet-Yamaska. En 2010, la population du Centre-du-Québec est estimée à 232 385 personnes, ce qui représente près de 3 % de la population totale de la province[2]. Dans la région, les services d'Emploi Québec offerts aux individus et aux entreprises sont accessibles par l'entremise de quatre centres locaux d'emploi (CLE). De plus, le Centre-du-Québec est responsable pour l'ensemble du Québec, du traitement des demandes concernant les métiers réglementés, et ce, via le Centre administratif de la qualification réglementée (CAQP) situé à Victoriaville.



2 Institut de la statistique, *Estimation de la population des régions administratives, 1er juillet des années 1986, 1991, 1996, 2001 et 2006 à 2010.*

Contexte économique en 2010

Signe que les choses vont relativement bien au Centre-du-Québec, la région a enregistré un taux de chômage estimé à 6,4 % en 2010[3]. À titre de comparaison, ce taux était de 7,1% en 2009. La situation en début d'année 2011 est également favorable où l'on estime un taux de chômage peu élevé se situant à 5,5 %[4]. Il s'agit d'un des taux de chômage les plus bas observé parmi toutes les régions du Québec.

Au niveau des entreprises, les effets du ralentissement économique se sont encore faits sentir en 2010, mais de façon moins prononcée que l'année précédente. Un nombre limité d'entreprises ont cessé leurs activités en 2010. Les principales causes invoquées pour expliquer la fin de leurs activités étant la valeur de la devise canadienne ou la diminution de la demande pour certains produits. On observe aussi une diminution de près de 25 % du nombre de travailleurs ayant reçu un avis de licenciement collectif au Centre-du-Québec en 2010, comparativement à 2009[5]. Il faut mentionner également la croissance de certaines entreprises de la région en 2010. Il en est ainsi pour l'entreprise Soprema, spécialisée dans les produits d'étanchéité, qui a développé son marché international en s'installant dans deux pays et en ouvrant cinq autres bureaux de ventes.

Par ailleurs, plusieurs projets d'envergure ont été mis sur pied principalement dans la MRC de Drummond, telle que la construction de la phase II de l'incubateur industriel de 14 000 pieds carrés pouvant accueillir sept nouvelles entreprises. D'autres projets pourraient voir le jour prochainement, comme le Centre de foires à Drummondville et le projet d'implantation d'un campus universitaire. Enfin, quelques projets devant avoir lieu en 2010 ont été reportés à une date ultérieure. Notons à ce sujet la réfection de la Centrale nucléaire de Gentilly et REC Silicon dans la MRC de Bécancour.

Ainsi, malgré les pertes d'emplois qui ont touché la région au cours de la dernière année, le Centre-du-Québec se démarque par son dynamisme et par la diversité de ses entreprises. L'esprit entrepreunarial est bien présent et fait en sorte que le Centre-du-Québec est en mesure de poursuivre sa lancée économique d'avant récession.

Les principaux indicateurs du marché du travail en 2010

Selon les estimations de Statistique Canada[6], le Centre-du-Québec est en bonne position ayant un taux de chômage inférieur à l'ensemble du Québec, tel que le démontre le tableau 1. Cependant, selon ces mêmes estimations le taux d'activité et le taux d'emploi seraient légèrement moindres en 2010 pour la région, comparativement à la moyenne québécoise et par rapport à l'année précédente. Il convient d'interpréter avec prudence ces données, étant donné la faible taille de l'échantillon ayant servi à élaborer ces estimations.

3 Les données sont basées sur les estimations exprimées en moyennes annuelles réalisées par Statistique Canada à partir de l'*Enquête sur la population active*.

4 Les données sont basées sur les estimations exprimées en moyennes mobiles de trois mois, non désaisonnalisées, réalisées par Statistique Canada à partir de l'*Enquête sur la population active*, janvier 2011.

5 Données sur le nombre de travailleurs visés par un avis de licenciements reçu au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Mise en garde : les données sont déclaratoires et doivent être interprétées avec précaution.

6 Les données sont basées sur les estimations exprimées en moyennes annuelles réalisées par Statistique Canada à partir de l'*Enquête sur la population active*.

Tableau 1
Principaux indicateurs du marché du travail*

		2010	2009
Taux de chômage	Centre-du-Québec	6,4%	7,1%
	Québec	7,9%	8,5%
Taux d'activité	Centre-du-Québec	61,5%	66,3%
	Québec	65,4%	65,2%
Taux d'emploi	Centre-du-Québec	57,6%	61,6%
	Québec	60,2%	59,7%
Personnes en emploi	Centre-du-Québec	109 200	115 800
	Québec	3 920 200	3 844 200

* Pour connaître les définitions de ces indicateurs, nous référons le lecteur au lexique se trouvant à la fin du document.

Les secteurs de l'emploi

La région est reconnue pour sa diversité et son expertise dans plusieurs domaines. Le secteur manufacturier occupe le premier plan au niveau des emplois occupés. En effet, selon la *Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec,* il y aurait 1 031 entreprises dans le secteur manufacturier employant 29 000 personnes, soit 26,6 % de l'emploi total[7]. Le Centre-du-Québec est l'une des régions qui compte proportionnellement le plus d'emplois dans ce secteur d'activité au Québec, soit 5,8 % de l'ensemble de l'emploi provincial lié à ce domaine. Les autres secteurs de l'emploi les plus importants au Centre-du-Québec sont le commerce au détail, les soins de santé et d'assistance sociale ainsi que l'agriculture qui représente une activité importante dans la région[8].

Les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours et de l'assurance-emploi

Les programmes d'aide financière de dernier recours se regroupent en deux catégories, soit l'aide sociale et la solidarité sociale[9]. Entre juin 2009 et juin 2010, le nombre de prestataires total pour ces programmes a légèrement augmenté, tant pour la région que pour l'ensemble du Québec (2,1 % pour le Centre-du-Québec et 0,5 % pour la province). Le tableau 2 permet d'observer l'évolution des prestataires de ces deux programmes pour cette période.

7 *Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec*, données à jour en date du 9 février 2011 et Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes annuelles 2010.

8 Données du Recensement 2006, Statistique Canada compilées dans le *Profil du marché du travail, Centre-du-Québec*, Édition 2009, p.47.

9 Le Programme d'aide sociale vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi. Le Programme de solidarité sociale, pour sa part, accorde une aide financière de dernier recours aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi. Pour obtenir l'allocation de solidarité sociale, un rapport médical doit attester que l'état physique ou mental est affecté de façon significative pour une durée permanente ou indéfinie.

TABLEAU 2
Évolution juin 2009 – juin 2010
Prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours

	Prestataires du Programme d'aide sociale				Prestataires du Programme de la solidarité sociale			
	Juin 2009	Juin 2010	Variation	%	Juin 2009	Juin 2010	Variation	%
Centre-du-Québec	6 775	6 973	198	2,9%	4 552	4 596	44	1,0%
Québec	229 882	231 779	1 897	0,8%	139 795	139 629	-166	-0,1%

Les données récentes de décembre 2010 indiquent une augmentation de 2,1 % du nombre de prestataires de l'aide sociale, comparativement à décembre 2009 pour le Centre-du-Québec. L'ensemble du Québec enregistre une légère diminution (-1,6%) de ces prestataires pour cette même période. Quant aux prestataires du programme de la solidarité sociale dans la région, la hausse est minime, soit 0,3 % de plus entre décembre 2009 et décembre 2010, ce qui correspond à la situation provinciale où l'on observe peu de variations du nombre de ces prestataires.

En ce qui a trait aux prestataires de l'assurance-emploi, le tableau 3 compare les données de juin 2009 et juin 2010[10]. Pour le Centre-du-Québec, on constate une diminution importante du nombre de ces prestataires, soit 2 333 de moins que pour la même période en 2009. Une diminution est également observée pour l'ensemble du Québec, mais dans une proportion moindre (-8,8 %).

TABLEAU 3
Évolution juin 2009 – juin 2010
Prestataires de l'assurance-emploi

	Prestataires de l'assurance-emploi			
	Juin 2009	Juin 2010	Variation	%
Centre-du-Québec	12 208	9 875	-2 333	-19,1%
Québec	308 775	281482	-27 293	-8,8%

Cette tendance à la baisse se maintient, car entre décembre 2009 et décembre 2010, le nombre des prestataires de l'assurance-emploi a largement diminué au Centre-du-Québec, passant de 13 329 à 11 254 (-15,6 %). Pour la province, la diminution est également importante, se situant à 11,2 %.

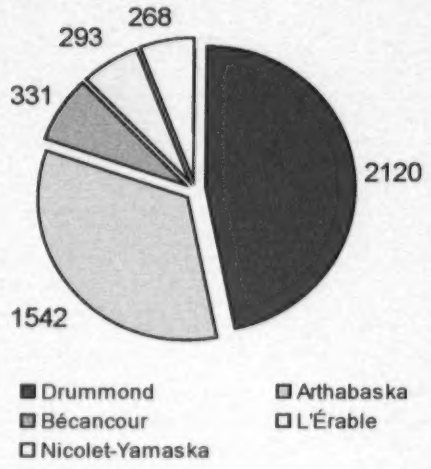
10 Données compilées par Service Canada.

Les besoins de main-d'œuvre

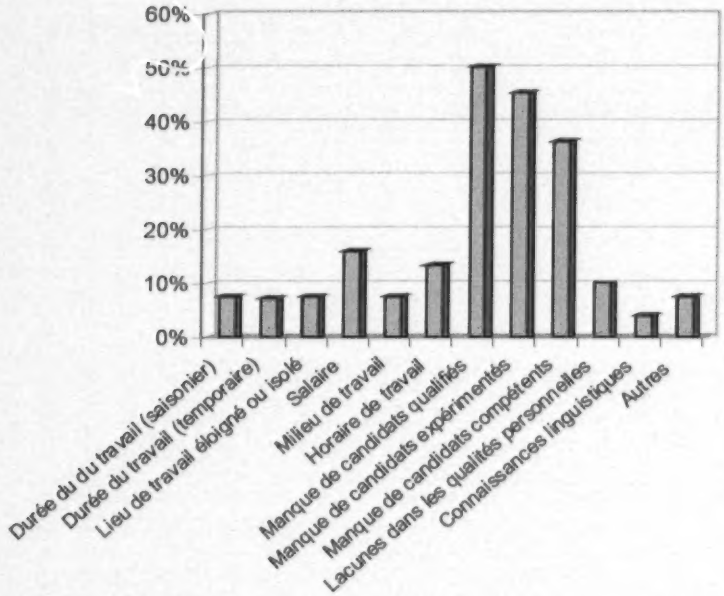
Au printemps 2010, une vaste enquête a été réalisée auprès de 1 937 entreprises de la région portant sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences au Centre-du-Québec[11]. Cette étude visait l'ensemble des entreprises de cinq employés et plus, et le taux de réponse a été de 80 %. Selon cette enquête, les entreprises prévoient embaucher 4 550 personnes au cours des 12 prochains mois.

La majorité de ces embauches sont prévues dans les MRC de Drummond et d'Arthabaska. Toujours dans le cadre de cette enquête, les employeurs sont d'avis que parmi les postes qui seront à combler, 21 % n'exigeront aucun diplôme, 4,5 % demanderont un secondaire 3, 26 % un diplôme d'études secondaires,18 % une formation secondaire professionnelle, 19,5 %, une formation collégiale et 11 % une formation universitaire.

GRAPHIQUE 1
Postes à combler par MRC



GRAPHIQUE 2
Causes des difficultés de recrutement



Au cours des 12 prochains mois, près de 40 % des entreprises centriçoises prévoient être en croissance alors que seulement 3,4 % d'entre elles prévoient une rationalisation.

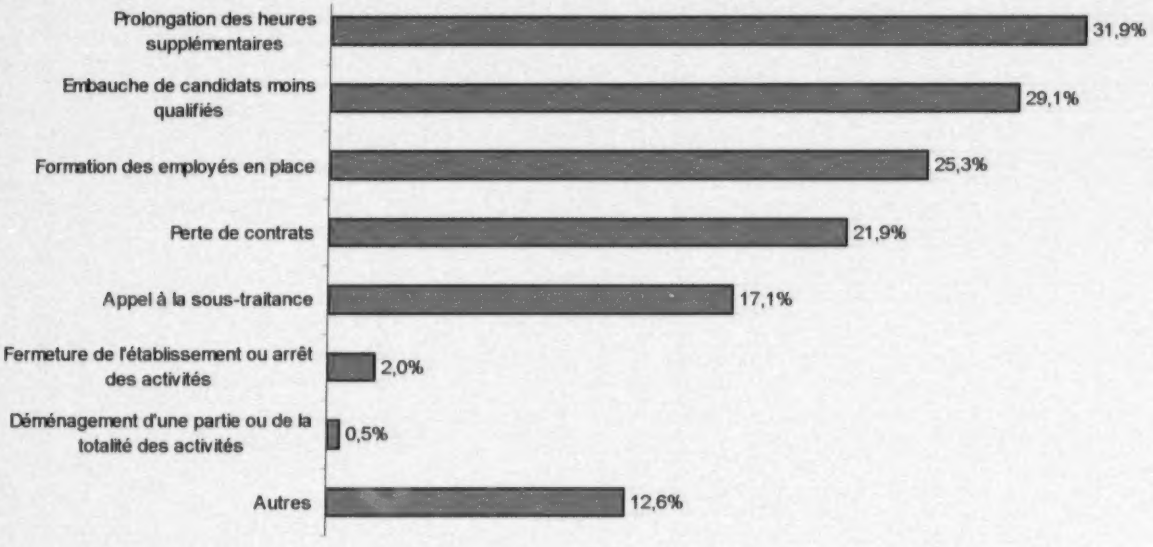
D'ailleurs 46 % des entreprises de la région éprouvent ou prévoient éprouver des difficultés de recrutement. Les principales causes de difficultés de recrutement sont le manque de candidats qualifiés ainsi que le manque de candidats expérimentés et compétents.

Si les difficultés de recrutement persistent, les entreprises de la région estiment qu'elles devront réorganiser le travail, prolonger les heures supplémentaires et embaucher des

11 *Les besoins de main-d'œuvre et de compétences au Centre-du-Québec, Résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de 5 employés et plus*, 2010, Enquête réalisée par Écho Sondage pour Emploi-Québec Centre-du-Québec.

candidats moins qualifiés. De plus, 21,9 % estiment qu'elles pourraient perdre des contrats, 17,1 % pourraient faire appel davantage à la sous-traitance et près de 2 % estiment qu'elles devront fermer leurs portes. Selon les données de l'enquête, 40,7 % des entreprises envisagent d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante pour faire face à ces difficultés de recrutement.

GRAPHIQUE 3
Conséquences potentielles des difficultés de recrutement



Un bassin de main-d'œuvre diversifié

Pour combler les besoins de main-d'oeuvre anticipés par les entreprises, le Centre-du-Québec dispose d'un bassin diversifié, pensons aux femmes (notamment pour certains métiers et professions traditionnellement masculins), aux jeunes, aux personnes de 55 ans et plus, aux personnes handicapées ou aux immigrants. Leurs compétences peuvent correspondent aux besoins recherchés par les entreprises. Toutefois, ces groupes de la population peuvent rencontrer des difficultés à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi.

Les femmes

Sur une population totale de 224 200 personnes au Centre-du-Québec, les femmes représentaient 50,5 % de la population lors du dernier Recensement de 2006. Le taux d'activité des femmes était de 58 %, comparativement à 71,2 % pour celui des hommes. Les Centriçoises occupaient, dans une plus large proportion, les domaines de professions reliés à la vente et aux services (29,6 %), aux affaires, aux finances et à l'administration (22,8 %), aux sciences sociales, à l'enseignement, à l'administration publique et à la religion (11,6 %)[12].

12 Statistique Canada, Recensement 2006, Compilation spéciale préparée par le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, *Observatoire de la condition féminine du Centre-du-Québec*, édition 2010, p.60.

En juin 2010[13], parmi les 11 569 prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours au Centre-du-Québec, 5 574 prestataires étaient des femmes (48,2 %). De ce nombre, 3 306 d'entre elles recevaient des prestations d'aide sociale. La scolarité atteinte par ces femmes prestataires de l'aide sociale se situait à 51 % d'entre elles au niveau du secondaire IV ou moins (58 % des hommes prestataires ont atteint un niveau de scolarité similaire). Par ailleurs, 86 % des chefs de famille monoparentaux recevant de l'aide sociale étaient des femmes. Finalement, pour cette même période, 3 383 femmes recevaient des prestations de l'assurance-emploi, comparativement à 3 825 femmes pour juin 2009 (diminution de 11,6 %).

Au cours de l'année financière 2009-2010, 3 745 femmes ont débuté une nouvelle participation aux mesures actives d'Emploi-Québec pour la région, ce qui représente 43 % des personnes participantes. Pour les 11 premiers mois de l'année financière 2010-2011, 3 386 femmes ont débuté une nouvelle participation, représentant ainsi 46 % des personnes participantes.

Les jeunes

Lors du dernier recensement, 79 855 personnes au Centre-du-Québec étaient âgées de moins de 29 ans, représentant 35,6% de la population. De ce nombre, 52 % étaient considérées en âge de travailler, soit de 15 ans et plus.

En juin 2010, 1 033 prestataires du programme de l'aide sociale avaient moins de 25 ans, dans une proportion pratiquement similaire du nombre de femmes que d'hommes (50,2 % de femmes et 49,8 % d'hommes). Par rapport à juin 2009, on constate qu'il y a 75 jeunes de plus qui ont bénéficié de cette aide.

En ce qui concerne le niveau de scolarité atteint, une majorité de ces prestataires (58,6 %) n'avaient pas complété leur 5e secondaire. Par ailleurs, 67,9 % de ces jeunes prestataires recevaient de l'aide sociale depuis moins de deux ans. D'autre part, pendant cette même période, 925 jeunes âgés de moins de 25 ans recevaient des prestations de l'assurance-emploi, ce qui constitue une importante diminution par rapport à juin 2009 (-27,6%).

À la fin du mois de décembre 2010, près de 212 jeunes du Centre-du-Québec admissibles aux programmes d'aide financière de dernier recours participaient au programme Alternative jeunesse leur permettant d'acquérir leur autonomie personnelle, sociale et professionnelle. De plus, 120 participaient au programme Jeunes en action, visant à offrir un accompagnement soutenu aux jeunes de 18 à 24 ans ayant des difficultés qui freinent leur intégration au marché du travail.

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus

Lors du Recensement 2006, 64 115 personnes étaient âgées de 55 ans et plus au Centre-du-Québec. De ce nombre, 16 560 personnes occupaient un emploi (25,8 %).[14]

Selon les données de juin 2010, près de 3 148 personnes âgées de plus de 55 ans recevaient une aide financière de dernier recours. Parmi ces prestataires, 1 443 personnes recevaient de l'aide

13 Données compilées par la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DGARES) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

14 Données du Recensement 2006, Statistique Canada compilées dans le *Profil du marché du travail, Centre-du-Québec*, Édition 2009, p.10 et 23.

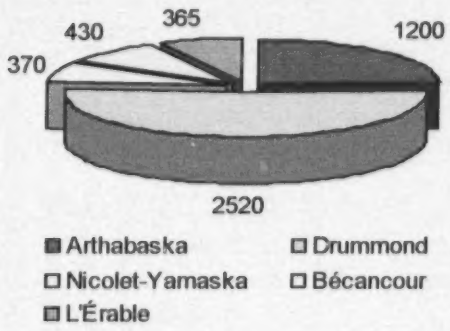
sociale (45,8 %), alors que 1 705 personnes étaient admissibles au programme de la solidarité sociale (54,2%) puisqu'elles présentaient des contraintes sévères à l'emploi. En comparaison avec juin 2009, on constate une légère augmentation de 1,4% du nombre de prestataires de l'aide financière de dernier recours âgés de plus de 55 ans.

Les personnes immigrantes

Sur le territoire du Centre-du-Québec, 4 885 personnes immigrantes ont été recensées en 2006, concentrées principalement dans les MRC de Drummond (51,6 %) et d'Arthabaska (24,6 %).

Mentionnons que dans le cadre de la dernière Entente spécifique de régionalisation de l'immigration au Centre-du-Québec à laquelle Emploi-Québec est associée, 112 personnes immigrantes économiquement actives se sont installées dans la région entre 2007 et 2010. Cette entente a d'ailleurs fait l'objet d'une prolongation jusqu'en mars 2012 et vise l'intégration professionnelle de 150 autres personnes.

GRAPHIQUE 4
Nombre de personnes immigrantes par MRC



Le taux d'emploi des personnes immigrantes dans la région se situait à 57,1 % en 2006, comparativement à 60,5 % pour l'ensemble de la population centriçoise. En ce qui a trait à leur niveau de scolarité, la grande majorité des personnes immigrantes de la région étaient diplômées (73,6%), dans les proportions suivantes : 25,5 % ont obtenu leur diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence; 14,2 % ont un certificat ou un diplôme d'une école de métiers; 15 % ont obtenu un certificat ou un diplôme provenant d'autres études non universitaires et 18,9 % ont un certificat ou un diplôme de niveau universitaire.

En juin 2010, 466 personnes immigrantes, dont l'âge moyen était de 39 ans, recevaient des prestations de l'aide financière de dernier recours. Par rapport à juin 2009, on observe une diminution de 2 % du nombre de ces prestataires. Dans la majorité des cas, ces personnes avaient un diplôme de secondaire 5 (54,7%).

Les personnes handicapées

Selon l'Office des personnes handicapées du Québec, on estimait à 10 720 le nombre de personnes en âge de travailler avec incapacité au Centre-du-Québec en 2006. Plusieurs d'entre elles sont en mesure d'occuper un emploi, mais peuvent parfois rencontrer des obstacles à leur intégration au marché du travail, que ce soit en raison des préjugés véhiculés à leur égard, d'une adaptation déficiente des lieux de travail, etc. C'est pourquoi des mesures et des programmes sont prévus afin de faciliter leur intégration en emploi.

Les données les plus récentes d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec indiquent que pour l'année 2009-2010, 210 personnes participaient à un Contrat d'intégration au travail[15] et que 125 personnes occupaient un emploi dans une entreprise adaptée[16]. À noter également que 710 personnes présentant des incapacités participaient, pendant cette même période, à l'une des mesures actives d'Emploi-Québec.

Depuis 2006, le Centre-du-Québec est responsable de la gestion du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) pour l'ensemble du Québec. Ce programme poursuit deux objectifs, soit celui de créer des emplois adaptés aux besoins des personnes handicapées et celui de développer l'employabilité de ces personnes afin de les aider à occuper un emploi standard à long terme. À la fin de janvier 2011, on comptait 4 200 participants actifs à l'emploi dans les 46 organismes à but non lucratif (OBNL) et coopératives localisées dans les différentes régions du Québec. Le Centre-du-Québec compte une entreprise adaptée, soit Récupéraction Centre-du-Québec inc. de Drummondville.

15 Un contrat d'intégration au travail vise à favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées dans un milieu de travail standard. Une entreprise adaptée est une entreprise reconnue par Emploi-Québec qui offre des emplois à des personnes handicapées pour qui le milieu de travail standard n'est pas adapté. http://emploiquebec.net/individus/handicap/index.asp.

16 Données d'Emploi-Québec Centre-du-Québec, *Statistiques sur la clientèle des personnes handicapées*, 2010.

Contexte organisationnel et ressources financières

Contexte organisationnel

À l'instar des autres régions, le marché du travail au Centre-du-Québec est confronté à des changements majeurs. Au cours des prochaines années, ces transformations agiront sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement, observera-t-on une baisse de celle-ci, mais sa composition de même que ses besoins seront différents. Parallèlement, Emploi-Québec composera avec des mouvements de personnel, en raison des nombreux départs à la retraite et du respect de la règle gouvernementale relative au remplacement de ceux-ci.

Afin de relever les nouveaux défis reliés à ces changements, Emploi-Québec devra transformer son modèle d'affaires en place depuis la création de l'agence en 1998. Au cours de la prochaine année, le Centre-du-Québec poursuivra les efforts déployés au niveau de l'optimisation des processus d'affaires reliés à la prestation de services.

Ressources financières

L'agence d'Emploi-Québec est dotée d'un budget d'intervention annuel pour offrir les services publics d'emploi, établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Le budget peut être ajusté en raison de l'état du marché du travail. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du niveau du budget accordé. L'agence compte également un budget de transfert pour assurer l'aide financière de dernier recours ainsi que pour offrir d'autres programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

Le modèle de répartition du budget d'intervention qui est distribué en début d'année financière aux régions, tient compte de l'importance pour chaque territoire, de la population à risque de chômage et de sous-emploi ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permet leur potentiel. Le budget, en provenance du Fonds de développement du marché du travail, est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi.

Emploi-Québec Centre-du-Québec dispose d'un budget d'intervention estimé à 18 377 400 $ pour l'année financière 2011-2012. Il s'agit d'une baisse de 3 287 200 $ par rapport à 2010-2011. Cet ajustement est dû à la fin des mesures supplémentaires octroyées dans le cadre du *Pacte pour l'emploi Plus*[17].

Le tableau qui suit présente la répartition du budget d'intervention dont dispose la région. Le budget affecté à la Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec est de 1 915 000 $ en 2011-2012, soit une baisse de 400 000 $, comparativement à l'exercice précédent. Le budget régional alloue aussi la somme de 1 530 200 $ pour la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT). Rappelons que cette mesure s'adresse spécifiquement aux personnes handicapées et que ces investissements financiers consentis sur le plan régional s'inscrivent dans le cadre des engagements du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2008-2013.

17 Le *Pacte pour l'emploi Plus* visait à réduire les effets de la récession sur le marché du travail en accordant des sommes supplémentaires aux régions. Le Centre-du-Québec a reçu 21,3 M$ pour une période de deux ans (2009-2011).

Par ailleurs, dans ce budget, plus de 14 M$ sont répartis entre les quatre CLE du territoire. Leur part est établie en fonction de la clientèle potentielle, selon la pondération suivante : 45 % à la clientèle des prestataires du programme de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi et 35 % au nombre de prestataires de l'assurance-emploi. Une pondération de 20 % est également accordée à la population en emploi et aux ressources externes en place.

Il est à noter que le Conseil régional des partenaires du marché du travail ne fixe pas la répartition du budget d'intervention entre les différentes mesures. Cependant, il reconnaît l'importance des interventions auprès des entreprises afin de pallier plusieurs problématiques du marché du travail. Le soutien apporté aux entreprises, notamment par les mesures Concertation pour l'emploi, Formation de la main-d'oeuvre – volet entreprises et achats de formation continue et Subventions salariales aux entreprises sera de 20 % des sommes disponibles au budget 2011-2012 pour chacun des CLE de la région.

TABLEAU 4
La répartition budgétaire 2011-2012, par fonds

	Répartition des clientèles potentielles	Fonds du Québec	Fonds de l'assurance-emploi			Budget total
		Budget 2011-2012	Budget 2011-2012	EMT 2011-2012	Sous total	2011-2012
Direction régionale			1 915 000 $		1 915 000 $	1 915 000 $
Jeunes en action		153 800 $	62 800 $		62 800 $	216 600 $
Contrat d'intégration au travail		1 530 200 $				1 530 200 $
Sous-total régional		1 684 000 $	1 977 800 $	0 $	1 977 800 $	3 661 800 $
Drummondville	47,72%	1 439 738 $	4 412 773 $	1 169 479 $	5 582 253 $	7 021 991 $
L'Érable	9,11%	275 034 $	842 263 $	223 218 $	1 065 480 $	1 340 514 $
Nicolet-Bécancour	15,83%	478 072 $	1 464 008 $	387 994 $	1 852 002 $	2 330 074 $
Victoriaville	27,34%	825 356 $	2 527 756 $	669 909 $	3 197 665 $	4 023 021 $
Sous-total CLE	100%	3 018 200 $	9 246 800 $	2 450 600 $	11 697 400 $	14 715 600 $
Total région Centre-du-Québec		**4 702 200 $**	**11 224 600 $**	**2 450 600 $**	**13 675 200 $**	**18 377 400 $**

La planification régionale 2011-2012

ENJEU :
RISQUE QUE LES PERSONNES EN CHÔMAGE, À LA SUITE DE LA RÉCESSION, DEMEURENT SANS EMPLOI DE FAÇON PROLONGÉE

Orientation 1

Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi

Axes d'intervention

- Les mesures de prévention et d'aide aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi à la suite de la récession
- Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté à la suite de la récession

Principales stratégies d'action régionales

- Accentuer les échanges avec les partenaires afin de cibler les interventions à effectuer auprès des entreprises :
  - participation aux comités de vigie formés des différents partenaires économiques d'une MRC;
  - collaboration aux comités regroupant des employeurs d'une MRC par secteur d'activité afin de répondre à des problématiques communes;
  - collaboration dans la mise en œuvre d'actions découlant du plan stratégique portant sur le développement de l'innovation au Centre du Québec. Participation au Comité régional Innovation afin de bien planifier les interventions à réaliser pour susciter et appuyer l'innovation dans les entreprises de la région.
- Informer et guider les entreprises dans le choix des outils disponibles pour répondre à leurs besoins en recrutement de main-d'œuvre (Placement en ligne, foires pour l'emploi, immigration, etc.) et les soutenir pour mettre en place de meilleures pratiques d'affaires au niveau de l'intégration, ainsi que le maintien en emploi des nouveaux employés.
- Collaborer aux différentes initiatives visant à attirer et à retenir de la main-d'oeuvre qualifiée au Centre-du-Québec, comme la régionalisation de l'immigration, le soutien au retour, à l'établissement et au maintien des jeunes dans la région et le projet Attraction-Érable.
- Assurer un suivi de l'évolution de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service et optimiser l'utilisation des mesures actives.

CIBLES DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 1	CIBLES RÉGIONALES 2011-2012
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	7 613
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	4 433

ENJEU :

CONTEXTE DE MUTATIONS PROFONDES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DIFFICULTÉS ACCRUES DE RECRUTEMENT DE LA PART DES ENTREPRISES COEXISTANT AVEC UN CHÔMAGE ET UN SOUS-EMPLOI : CHEZ CERTAINS GROUPES DE PERSONNES, DANS CERTAINS SECTEURS, RÉGIONS OU MILIEUX DÉVITALISÉS

Orientation 2

Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes

Axes d'intervention

- La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi
- Le recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement
- L'intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint
- L'intervention auprès des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

Principales stratégies d'action régionales

- Offrir les services appropriés aux personnes éprouvant des difficultés à intégrer le marché du travail, en collaboration avec les ressources externes et les différents partenaires.
- Appuyer les centre locaux d'emploi (CLE) afin de développer les compétences nécessaires des agents intervenant auprès des clientèles éprouvant des difficultés à intégrer le marché du travail.
- Inciter les personnes détenant un faible niveau de scolarité à acquérir une formation de base adéquate et/ou, une qualification axée sur les besoins du marché du travail de la région.
- Contribuer à la valorisation des métiers de la formation professionnelle et technique.
- Assurer un suivi personnalisé aux nouveaux demandeurs de l'aide sociale pour les impliquer dans un processus de retour en emploi.
- Offrir un accompagnement personnalisé à la clientèle sans revenu afin de les aider à intégrer le marché du travail.
- Viser un meilleur appariement entre les postes offerts par les employeurs et les chercheurs d'emploi :
  - en optimisant l'animation de la salle multiservice afin de favoriser davantage l'utilisation de tous les outils et équipements disponibles pour la recherche d'emplois;
  - en informant les chercheurs d'emploi sur les entreprises inscrites dans l'IMT en ligne afin d'orienter leurs recherches d'emplois et d'avoir accès aux emplois cachés;

- en recensant et/ou développant des ateliers pour faciliter la recherche d'emploi, la promotion du service de Placement en ligne, l'information sur le marché du travail ainsi que les perspectives professionnelles de la région.

➢ Promouvoir auprès des entreprises, la disponibilité d'une main-d'œuvre diversifiée :

- en soutenant les initiatives visant la valorisation des compétences des clientèles disponibles à intégrer le marché du travail, que ce soit les personnes immigrantes, les femmes, les jeunes, les personnes de 55 ans et plus, les prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale ou les personnes handicapées.

➢ Participer à la mise en œuvre d'ententes et/ou de stratégies visant certains groupes de la population qui peuvent rencontrer des difficultés d'intégration au marché du travail et de maintien en emploi. Agir en concertation avec les partenaires de la région pour intervenir au niveau de :

- la migration des jeunes;
- la mobilisation et le partenariat pour la réussite éducative;
- la complémentarité des mesures et programmes s'adressant aux jeunes, tel que prévu dans la Stratégie d'action jeunesse. À cet égard, participer, dans les MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour, au projet-pilote du Plan de cheminement vers l'autonomie visant à expérimenter un outil commun entre les différents intervenants qui oeuvrent auprès des jeunes;
- l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, tel que prévu dans la Stratégie nationale;
- la mise en place d'actions structurantes visant l'égalité de faits entre les femmes et les hommes;
- la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'oeuvre féminine d'Emploi-Québec; à cet égard, les collaborations existantes se poursuivront avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'oeuvre féminine qui offrent un accompagnement personnalisé aux femmes les plus éloignées du marché du travail et à celles qui choisissent un métier non traditionnel; notons pour le Centre-du-Québec les collaborations avec Partance, Services intégrés pour l'emploi et Femmes et production industrielle; maintenir la représentation du CRPMT du Centre-du-Québec au Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, dont le mandat est de promouvoir et appuyer l'intégration, la réintégration et le maintien des femmes sur le marché du travail;
- la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus.

CIBLE DE RESULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 2	CIBLES RÉGIONALES 2011-2012
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, clientèles des programmes d'assistance sociale	3 257

Enjeu :

Contexte de mutations profondes du marché du travail et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi : chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés

Orientation 3

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements

Axes d'intervention

- La formation
- Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
- Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises
- La mobilité de la main-d'œuvre
- L'approche sectorielle

Principales stratégies d'action régionales

- Accroître la formation en milieu de travail axée sur les besoins des entreprises, en proposant :
  - des formations de base;
  - des programmes d'apprentissage en milieu de travail;
  - des formations sur mesure de courte durée;
  - des formations de type alternance travail-études.
- Viser une meilleure adéquation entre les formations offertes et les besoins du marché du travail, en collaboration avec le milieu de l'éducation et les entreprises.
- Poursuivre les efforts pour mieux soutenir les entreprises pour la gestion de leurs ressources humaines :
  - en offrant des ateliers de formation;
  - en collaborant à la réalisation d'activités par une approche sectorielle;
  - en soutenant les entreprises dans une démarche de planification de la main-d'œuvre;
- Outiller les entreprises en gestion des ressources humaines en mettant à leur disposition, une information régulière sur le marché du travail ainsi que sur les services et les programmes répondant à leurs besoins en matière :
  - de recrutement, de sélection et d'intégration du personnel;
  - de développement des compétences de la main-d'œuvre;
  - de rétention de la main-d'œuvre.
- Diffuser aux CLE de l'information en continue sur l'évolution du marché du travail de la région.

- Appuyer la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail, particulièrement par l'application du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre.

- Participer, en partenariat, à la mise en œuvre des ententes et /ou des stratégies suivantes :

  - Stratégie de renouvellement des effectifs du secteur de la santé et des services sociaux;
  - Entente spécifique de régionalisation de l'immigration au Centre du Québec;
  - Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrantes et immigrants et des personnes appartenant aux minorités visibles, en assumant la gestion opérationnelle du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ainsi que la diffusion de l'information reliée au service de la Passerelle pour l'emploi en région;
  - Entente spécifique sur la régionalisation du secteur agroalimentaire;
  - Entente spécifique de régionalisation sur la consolidation et le développement des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec.

- Participer aux comités de gestion des quatre créneaux d'excellence ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement) ainsi qu'au Comité régional ACCORD. Contribuer à la réalisation de projets visant le développement de ces créneaux :

  - Fournisseurs et équipementiers pour véhicules commerciaux, véhicules spéciaux et produits récréatifs;
  - Récupération et mise en valeur de matières résiduelles;
  - Meuble et bois ouvré;
  - Textiles techniques.

CIBLES DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 3	CIBLES RÉGIONALES 2011-2012
Nombre d'entreprises nouvellement aidées	460
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre	250

Enjeu :

La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale

Orientation 4

Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière

Axes d'intervention

- Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conforme au cadre législatif et réglementaire
- L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi
- La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale
- La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Principales stratégies d'action régionales

- Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit.
- Mettre l'emphase sur la réintégration en emploi des nouveaux demandeurs du programme de l'aide sociale :
  - en rencontrant systématiquement tout nouveau client;
  - en assurant un suivi régulier;
  - en offrant des ateliers de courte durée portant sur les emplois et le marché du travail.
- Arrimer davantage les services de l'aide financière, les services aux entreprises et les services aux individus afin de permettre une mise en action plus efficace auprès de la clientèle apte à travailler.
- Diriger, lorsque nécessaire, les personnes prestataires vers des ressources externes spécialisées, les organisations sociosanitaires et communautaires pertinentes pour qu'elles y reçoivent les services adaptés à leurs besoins.

- Participer, en partenariat, à la mise en œuvre des ententes ou des plans gouvernementaux suivants :

  - Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale et, à cette fin, participer à l'élaboration d'un plan régional en collaboration avec l'Alliance de solidarité sociale pour le Centre-du-Québec;

  - Entente spécifique portant sur le développement social au Centre-du-Québec.

Cibles de résultats en lien avec l'orientation 4	Cibles régionales 2011-2012
Nombre de sorties de l'aide de dernier recours	2 159
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours à l'attribution initiale	10 jours

Enjeu :
L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail

Orientation 5

Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec

Axes d'intervention

- Les pratiques de gestion de ses ressources humaines
- L'apport du partenariat
- La réorganisation de la prestation de services, dont le développement du multi modes
- La saine gestion des fonds publics

Principales stratégies d'action régionales

- Réaliser de nouvelles activités visant l'amélioration de la qualité de vie au travail, le maintien du personnel expérimenté, le transfert d'expertise et la préparation de la relève.
- Soutenir les CLE dans la poursuite de l'optimisation des services aux individus axés sur l'emploi.
- Évaluer les opportunités de changements au niveau de la prestation de services dans la région :
  - en soutenant l'équipe régionale de conformité regroupée au CLE de Victoriaville;
  - en maximisant l'utilisation des services de visioguichets;
  - en assurant le transfert de certaines activités ou de services entre les CLE.
- Favoriser la concertation et la mobilisation des partenaires :
  - en poursuivant la démarche amorcée relativement au *Défi main-d'œuvre Centre-du-Québec* auprès des partenaires et des entreprises.
  - en s'impliquant sur les différentes instances de concertation ;
- Optimiser le processus d'attribution initiale ainsi que les interventions de conformité.

Cibles de résultats en lien avec l'orientation 5	Cibles régionales 2011-2012
Retour en emploi des participants aux interventions d'Emploi-Québec	4 112
Retour en emploi des prestataires de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi Québec	1 774
Retour en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	1 453

Facteurs de contingence

Les engagements pris par la Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec dans ce Plan d'action 2011-2012 sont tributaires de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles sont établies selon l'information disponible au moment de l'adoption du Plan d'action régional, en début d'exercice financier. Elles pourraient faire l'objet d'une révision à l'automne prochain pour tenir compte des ressources humaines et financières dont Emploi-Québec disposera effectivement en 2011-2012. Afin de bien opérationnaliser sa mission et la vision organisationnelle par une offre de service adaptée aux besoins de ses clientèles, la Direction régionale doit disposer d'un budget de fonctionnement approprié. Ainsi, des changements au niveau des disponibilités budgétaires impliqueraient de moduler ses services et leur prestation.

Enfin, l'évolution de la situation du marché du travail peut également avoir un impact sur le choix des priorités d'action d'Emploi-Québec ainsi que sur ses capacités d'atteindre les résultats escomptés.

Annexe A

Cibles de résultats 2011-2012

Indicateurs	Nicolet-Bécancour	Drummondville	Victoriaville	L'Érable	Cibles régionales 2011-2012	Cibles régionales 2010-2011
Nouveaux participants (total)	1 247	3 500	2 098	768	7 613	7 818
Nouveaux participants prestataires de **l'assurance-emploi**	696	2 075	1 203	459	4 433	4 947
Nouveaux participants prestataires de **l'assistance sociale**	441	1 544	992	280	3 257	3 100
Retours en emploi (total)	695	1 870	1 113	434	4 112	4 139
Retours en emploi des participants **prestataires de l'assurance-emploi**	312	800	461	201	1 774	1 838
Retours en emploi des participants **prestataires de l'assistance sociale**	206	679	439	129	1 453	1 393
Nombre de participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*	48	100	76	26	250	240
Entreprises nouvellement aidées	80	190	140	50	460	503
Sorties de l'aide financière	324	1 019	507	213	2 159	2 103
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées (jours)	10	10	10	10	10	10
Ratio de plainte, proportion de plaintes traitées avec recommandation de modifications	25%	25%	25%	25%	25%	24%
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21%	21%	21%	21%	21%	21%

* En 2010-2011, la cible était intitulée : Nouvelles ententes de qualification.

Annexe B

Liste des membres du CRPMT du Centre-du-Québec, au 22 février 2011

Membres représentant la main-d'oeuvre	
M. Louis Bergeron	Union des producteurs agricoles de Bécancour (UPA)
M. Alain Blanchette	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
M. Ghyslain Dion	Syndicat des métallos (FTQ)
M. André Labbé	Union des producteurs agricoles du Centre-du-Québec (UPA)
M. Paul Lavergne	Conseil central Coeur-du-Québec (CSN)
M[me] Renée Levasseur	Conseil central Coeur-du-Québec (CSN)
M. Marc St-Cyr	Métallos Venmar (FTQ)

Membres représentant les entreprises	
M[me] Marie-France Béliveau	Chambre de commerce et d'industrie d'Arthabaska et de L'Érable
M. Alain Côté	Chambre de commerce et d'industrie de Drummond
M[me] Johanne Lachapelle	Commission scolaires des Chênes
M[me] Gloria Lemire	Samson, Bélair / Deloitte & Touche
M[me] Martine Pépin	Chambre de commerce et d'industrie de Bécancour et de Saint-Léonard-d'Aston
M. Richard Perron	CEPSA Chimie Bécancour inc.

Membres représentant le milieu de la formation	
M. Normand W. Bernier (président)	Cégep de Drummondville
M. Marc Morin	Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau
M. Daniel Sicotte	Commission scolaire des Bois-Francs
M[me] Suzanne Rioux	École nationale du meuble et de l'ébénisterie de Victoriaville

Membres représentant les organismes communautaires	
M. Luc Dastous	Carrefour jeunesse-emploi d'Arthabaska
M[me] Dominique Chevalier	Partance

Membre d'Emploi-Québec	
M[me] Denise Picard (secrétaire)	Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec

Membres sans droit de vote	
M. Gaétan Désilets	Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
M[me] Carole Gaudet	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
M. Vincent Bourassa	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
M. Claude-Henri Léveillé	Conférence régionale des élus Centre-du-Québec
M[me] Chantal Lussier	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
M[me] Diane Paradis	Université du Québec à Trois-Rivières

Annexe C

Lexique

Population de 15 ans et plus :
Personnes âgées de 15 ans et plus, résidant au Québec, à l'exception des personnes vivant dans les réserves indiennes, des pensionnaires d'institutions et des membres des Forces armées.

Population active :
Personnes, parmi la population de 15 ans et plus, en emploi ou en chômage.

Emploi :
Personnes qui habitent une région et qui travaillent, peu importe le lieu. Cette définition correspond à la catégorie des personnes occupées, utilisée par Statistique Canada dans l'Enquête sur la population active.

Chômeurs :
Personnes sans emploi et qui se cherchent activement un emploi.

Taux de chômage :
Nombre de chômeuses et de chômeurs / population active x 100.

Taux d'activité :
Population active / population de 15 ans et plus x 100.

Taux d'emploi :
Emploi / population de 15 ans et plus x 100.

Emploi
et Solidarité sociale
Québec